

# Réformes, budget: quel impact sur les salaires?

 [mediapart.fr/journal/france/250917/reformes-budget-quel-impact-sur-les-salaires](http://mediapart.fr/journal/france/250917/reformes-budget-quel-impact-sur-les-salaires)

Romarc Godin, *Mediapart*, 25 septembre 2017

Dans leur préparation du projet de budget pour 2018, les deux locataires de Bercy, et notamment Gérard Darmanin, le ministre de l'action et des comptes publics, ne cessent de répéter, comme [dans une récente interview au Monde](#), que « *le travail doit payer* », et ce serait là l'objectif de leur politique.

Dans l'esprit de Darmanin, ou plutôt dans sa stratégie de communication, le gain de pouvoir d'achat pour les travailleurs interviendra principalement grâce à la suppression des cotisations salariales de santé et de chômage, compensée par une hausse de 1,7 point de la contribution sociale généralisée (CSG). Cette bascule devrait augmenter le salaire net à hauteur de 1,45 % du salaire brut. Du moins pour ceux qui touchent mensuellement moins de quatre fois le plafond de la sécurité sociale (soit 13 076 euros), montant maximum sur lequel sont calculées les cotisations chômage.

Pour ceux qui gagnent davantage, le gain sera réduit et deviendra même une perte à partir de 33 450 euros brut par mois, selon les calculs du cabinet FiDroit [recueillis en juin dernier par Le Figaro](#). Compte tenu de la faiblesse de la population concernée et des larges compensations prévues pour ceux qui disposent de revenus du capital importants (introduction de la *flat tax* sur les revenus du capital et exonération de l'ISF), l'impact de cette perte sera cependant négligeable.

Il devrait donc y avoir une hausse des salaires net en 2018 pour la majorité des salariés. Mais, en réalité, cette hausse ne sera pas l'an prochain de 1,45 % pour ceux qui gagnent moins de 13 076 euros brut mensuels. Car, [le gouvernement a décidé de baisser en deux temps les cotisations salariales pour dégager 3 milliards d'euros d'économies budgétaires](#). La baisse sera donc d'abord de 2,2 points au 1<sup>er</sup> janvier et de 0,95 point « à l'automne », alors que la hausse de la CSG interviendra à plein au 1<sup>er</sup> janvier. Pendant une dizaine de mois, les pouvoirs publics encaisseront donc à la fois la CSG revalorisée et environ 31 % des cotisations. D'où le gain pour le budget de l'État.

En prenant comme hypothèse une seconde baisse au 1<sup>er</sup> octobre, les salaires nets seront donc revalorisés de 0,5 % au 1<sup>er</sup> janvier et de 0,95 % dix mois plus tard. Soit, en tout, une hausse de 0,62 % du salaire net sur 2018. En 2019, les salaires seront donc bien revalorisés de 1,45 %, mais par rapport au niveau de 2017. La hausse entre 2018 et 2019 sera effectivement de 0,83 %, mais les salariés ne verront pas leur fiche de paie bouger sur l'année 2019, ce qui réduira l'impact psychologique visé.

De même, la revalorisation de la prime d'activité pour les bas revenus, qui devra atteindre 50 %, soit 80 euros pour un SMIC, sera lissée sur quatre ans par tranche de 20 euros. Certes, cela représentera cependant 1,7 % du SMIC net en année pleine, ce qui n'est pas négligeable, mais cette hausse a été repoussée à octobre 2018. Sur les quatre prochaines années, du fait de cette revalorisation de 0,43 %, un salarié au SMIC bénéficiera donc d'une hausse de son salaire annuel. En y ajoutant la baisse des cotisations, cette hausse sera de 1,05 % sur 2018.

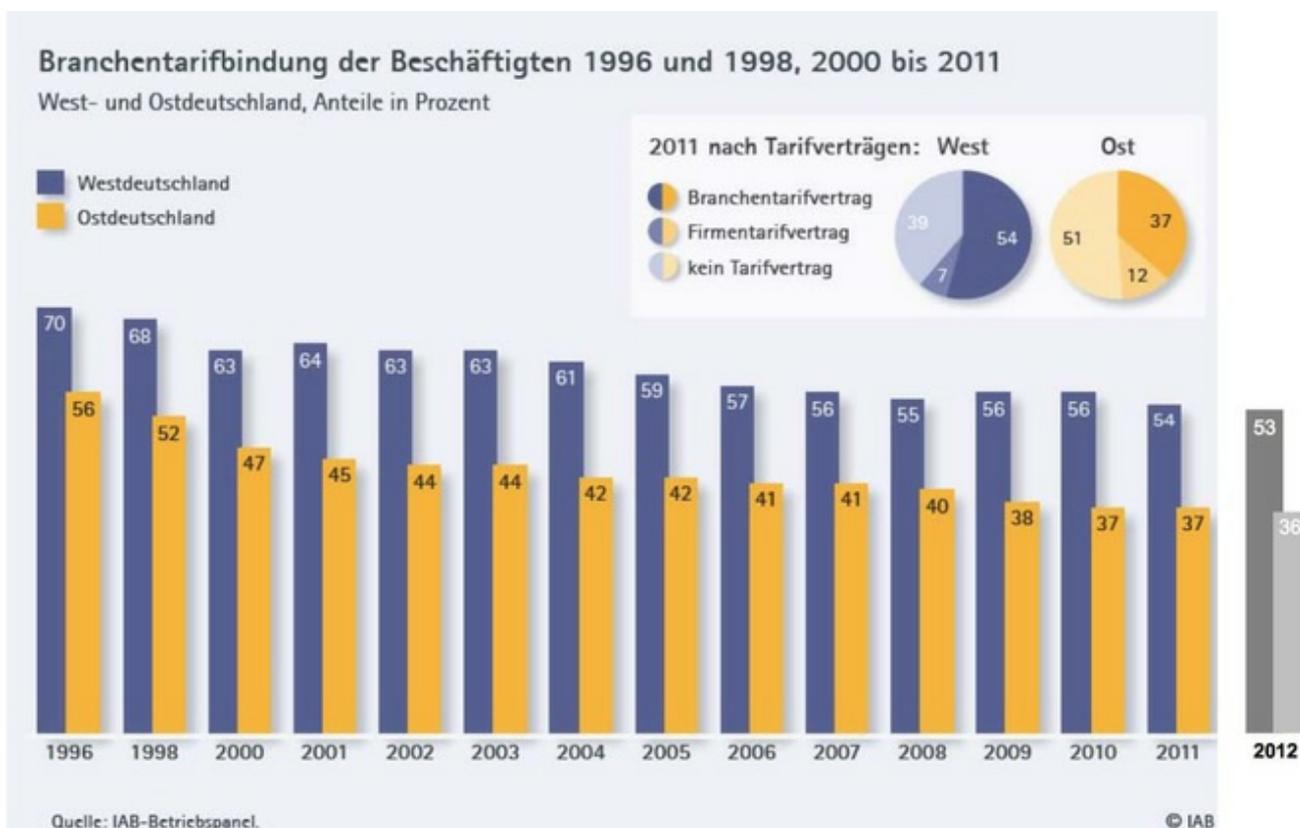
Au reste, ces hausses salariales devront être confrontées à l'évolution des prix. La Commission européenne prévoyait en avril dernier pour la France une inflation de 1,3 % sur 2018 et la plupart des économistes tablent, en théorie, sur une accélération l'année suivante. Autrement dit, à elle seule, cette mesure ne fera pas gagner du « *pouvoir d'achat* » aux salariés, c'est-à-dire du revenu réel, net de l'inflation. Certes, cette question ne se pose pas pour le SMIC, encore revalorisé au moins au-delà de l'inflation, [sauf si une proposition nouvelle du très libéral comité d'experts vient changer la donne](#). Mais, pour les autres salariés, il faudra donc compter avec d'autres mesures non salariales, comme l'exonération de la taxe d'habitation, elle-même lissée sur trois ans et donc, au final, [à l'impact assez faible](#), ou avec des hausses de salaires. Pour tenter d'entrevoir l'évolution du « *pouvoir d'achat* » dans les prochaines années, il faut évaluer l'impact sur l'évolution salariale de l'ensemble de la politique gouvernementale. Et c'est bien ici que le discours de Bercy risque de connaître quelques déboires.

La réforme en voie d'adoption du droit du travail ainsi que les réformes à venir de l'assurance-chômage visent clairement, et de façon assumée par le gouvernement, à « flexibiliser » le marché du travail, mais aussi à améliorer la compétitivité externe des entreprises. Logiquement, dans un contexte de chômage élevé, ces deux objectifs doivent avoir pour fonction au moins la modération salariale (*lire [Loi travail : ce que le gouvernement fait aux salariés](#)*). À observer de plus près les ordonnances promulguées ce 22 septembre, cet objectif ne fait pas de doute.

Ainsi, dans les entreprises de moins de 50 salariés, la signature d'un accord d'entreprise pourra se passer d'un délégué syndical. Il sera également possible de procéder à des référendums à l'initiative de l'employeur en cas d'accord de syndicats minoritaires. Certes, ces accords ne concernent pas directement les salaires, mais ils concernent bien des éléments de formation de la rémunération globale : temps de travail ou primes, par exemple. Plus globalement, les ordonnances facilitent les licenciements en levant plusieurs obstacles légaux et en plafonnant les indemnités pour les licenciements illégaux. Cette tendance sera sans doute renforcée par les nouvelles règles d'indemnisation de l'assurance-chômage, *puisque [Emmanuel Macron a annoncé qu'il entendait durcir les règles de refus des propositions de Pôle Emploi](#)*. Cet ensemble rend évidemment plus inquiétante la menace de licenciement pour les salariés et réduit donc leur capacité de négociation salariale en cas de chômage élevé, comme aujourd'hui en France.

## Un affaiblissement structurel des salariés

Depuis 2010, la croissance des salaires français reste très modérée (+ 1,3 % l'an dernier), et les ordonnances devraient encore renforcer cette tendance à la modération salariale. C'est un phénomène que l'on peut effectivement constater dans les pays ayant réformé profondément leur marché du travail. Dans les années 2000, *la forte modération salariale allemande a débuté en raison du « [chantage à la délocalisation](#) »* et a été accélérée par la réduction progressive du champ d'application des accords de branche négociés par les salariés, mais aussi du durcissement des conditions d'indemnisation chômage.



Part des salariés allemands couverts par des accords collectifs entre 1996 et 2012 (bleu : ouest ; jaune : est) © DGB

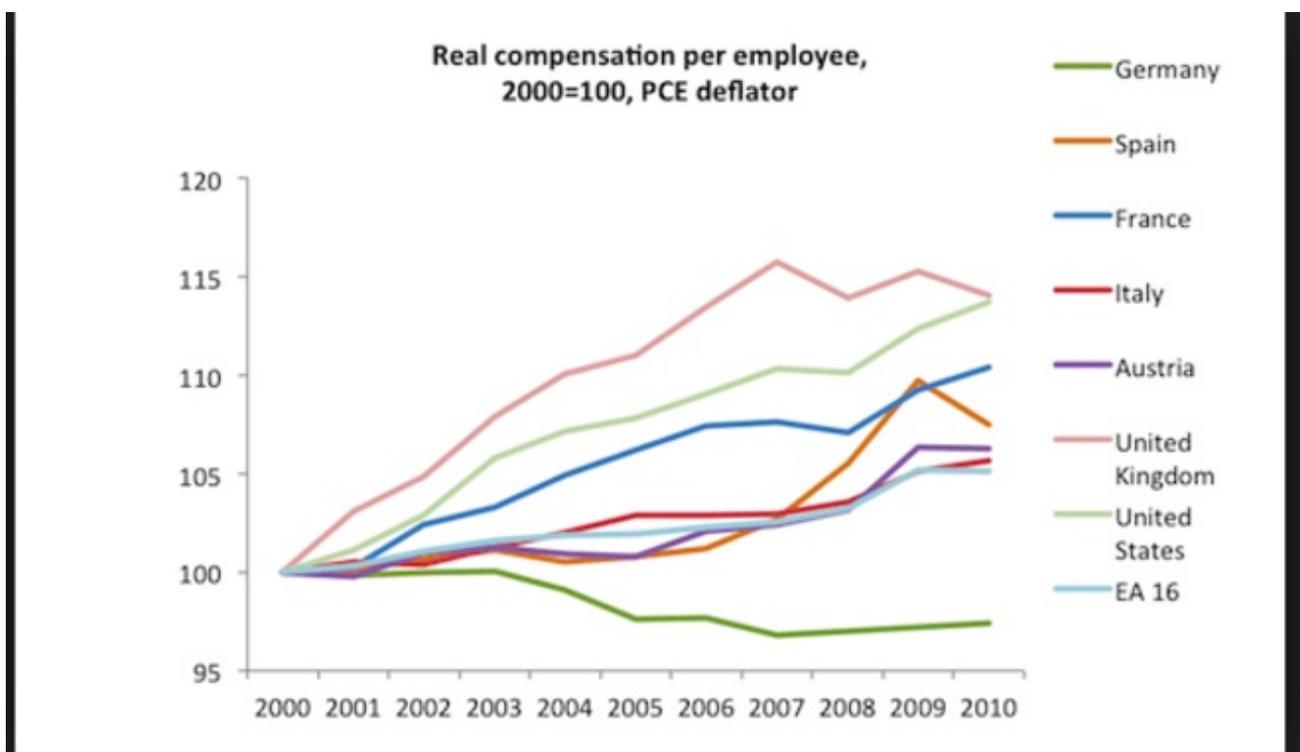
Entre 1996 et 2012, la proportion de salariés couverts par un accord de branche est ainsi passé de 70 % à 53 % en Allemagne et parallèlement, selon Eurostat, la rémunération par salarié a progressé trois fois moins vite

qu'en France. On pourrait considérer que les salaires français allaient trop vite. En réalité, on constate qu'en moyenne annuelle l'écart entre la productivité et les salaires, qui permet de mesurer l'effet inflationniste des salaires, était de 2,5 points en France et de 0,64 point en Allemagne. Si l'on considère, comme la Banque centrale européenne (BCE), que la « stabilité » des prix se situe à 2 %, on constate que l'Allemagne a clairement mené une politique fortement déflationniste.

Du reste, après les réformes en Italie et en Espagne, assez proches de celles de la France, le même type de politique déflationniste a été mené. En Espagne, la rémunération par salarié a ainsi progressé de 0,78 % entre 2010 et 2016, avec un taux de chômage stable sur la période (contre 9,72 % en France et un taux de chômage en hausse).

Les ordonnances françaises sur le droit du travail font donc effectivement pencher un peu plus la balance du pouvoir dans l'entreprise en faveur des employeurs. Dans un capitalisme financiarisé dominé par la valeur actionnariale, cela revient à favoriser le capital sur le travail dans la répartition de la valeur ajoutée, comme le rappelle l'économiste Michel Aglietta, professeur émérite à Paris-X, dans un texte récent (1). Ce dernier explique clairement que, dans le schéma capitaliste contemporain, « *les entreprises cherchent à réduire au maximum la part salariale du revenu global* ».

Au-delà même de l'effet déflationniste lié au chômage élevé, les réformes tendent effectivement à réduire structurellement la capacité de formation des salaires. Si l'on observe l'évolution de la part des rémunérations dans le PIB, on constate en Allemagne une forte décreue entre 2000 et 2011, où cette part passe de 52,9 % à 49,5 %. À partir de 2012, cette part stagne autour de 50,5 %, malgré le plein emploi. On notera également que dans un pays où le marché du travail est très libéralisé et où l'on est également en état apparent de plein emploi comme le Royaume-Uni, cette part des rémunérations stagne depuis plus de 15 ans autour de 50 % du PIB. Dès lors, si, en cas de chômage élevé, la pression en faveur d'une modération salariale est plus forte en raison des réformes, l'inverse n'est pas toujours vrai. Et ceci s'explique de diverses façons.



Évolution relative des salaires réels en zone euro. © DR

Des salariés trop gourmands tendent en effet à réduire la rentabilité relative du capital, qui dispose toujours d'une mobilité plus forte que celle des salariés. Dans la logique capitaliste actuelle, l'entreprise sera alors tentée de se développer et d'investir là où la part salariale restera la plus modeste et donc d'imposer la modération salariale pour assurer la rentabilité croissante du capital, même en cas de plein emploi. Les réformes françaises favorisent ces choix. C'est notamment le sens de mesures permettant de ne prendre en

compte que les résultats français d'une multinationale pour justifier des licenciements économiques. Cela permet d'imposer aux salariés une pression constante, même lorsque le marché du travail devient moins tendu.

Mais cette pression ne serait pas possible si elle ne s'accompagnait d'une précarisation croissante de l'emploi, qui rend plus périlleuse toute sortie de l'entreprise et tout abandon de contrat stable, y compris en période de reprise salariale. Cette absence de réelle sécurité pour le salarié, dans un contexte de flexibilisation de l'emploi, réduit et ne renforce pas la mobilité du travail. En clair, même lorsque l'emploi est apparemment abondant, le salarié hésitera à mettre en danger son poste de travail pour des raisons salariales, compte tenu de la mauvaise qualité de l'emploi disponible.

Les économistes commencent à se pencher sur les effets de ce phénomène sur la formation des salaires et, donc, des prix. La BCE, [dans son bulletin économique de ce printemps](#), avait ainsi conclu que si la reprise de l'emploi dans la zone euro ne s'était pas accompagnée d'une nette croissance des salaires, la faute en était au « halo » qui entoure le chômage. Les formes d'emplois « atypiques », partiels, temporaires ou indépendants, qui ont fleuri avec les « réformes », un peu partout en Europe, maintiennent ainsi une pression sur le marché du travail par une demande constante d'emplois plus stables ou de davantage de travail.

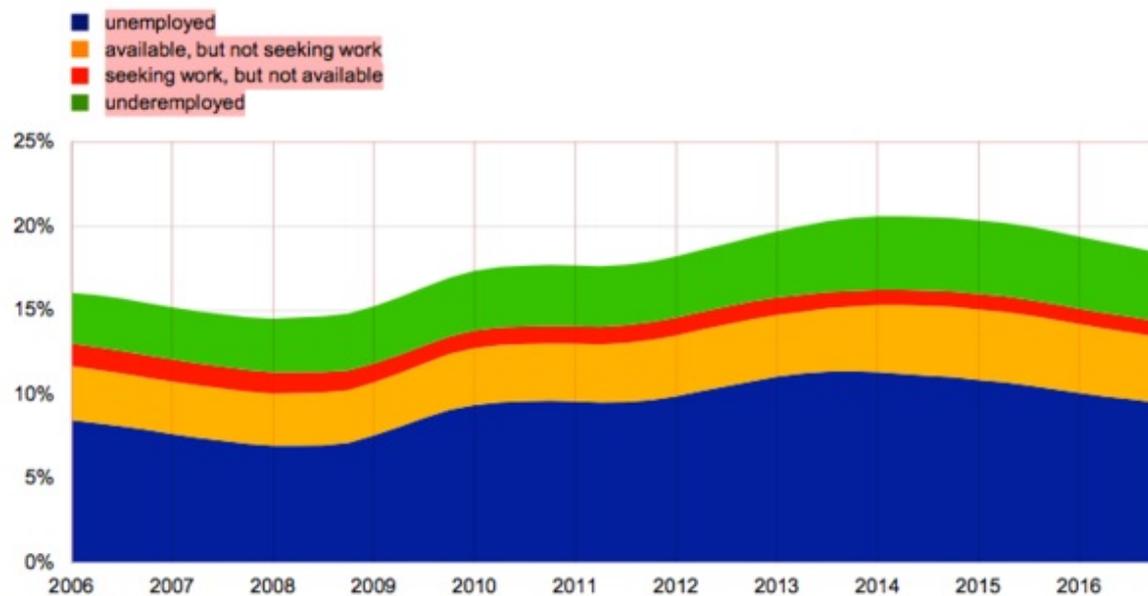
C'est là encore ce qui explique la faiblesse de la croissance salariale aujourd'hui en zone euro ou au Royaume-Uni, au regard de la situation apparente de l'emploi. En zone euro, le taux d'emploi à temps partiel est passé entre 2000 et 2017 de 16,7 % à 22,2 %. Une croissance d'un tiers. Ce chiffre peut dépasser 27 % en Allemagne et frôler les 50 % aux Pays-Bas. [Outre-Rhin, la part de l'emploi « atypique », indépendant et partiel atteint près de 40 % de l'emploi total](#). Or une grande partie de ces salariés souhaitent travailler davantage ([en Allemagne, selon Destatis, l'Insee locale, ce chiffre s'élève à 3 millions de personnes](#)), ce qui conduit à renforcer la demande de travail. Ailleurs, comme au Royaume-Uni, cette pression est assurée par la croissance du travail indépendant et des emplois « zéro heure ». En Italie ou en Espagne, ce sont les inactifs, sortis malgré eux du marché du travail et qui y reviennent, qui assurent cette pression.

Tout cela a conduit la BCE à estimer que le chiffre du chômage pouvant expliquer la formation des salaires n'était pas le chiffre officiel du chômage, mais celui prenant en compte l'ensemble des emplois précaires faisant pression sur la demande d'emplois, ce que la BCE appelle le « *labour market slack* » (« faiblesse du marché du travail »). La banque estime que ce taux est deux fois supérieur au taux de chômage réel en zone euro, soit 18 % de la population active...

## Chart C

### Broader estimates of labour underutilisation in the euro area

(percentages of the extended labour force, four-quarter moving averages)



Sources: Eurostat and ECB calculations.

Notes: All components are expressed as percentages of the extended labour force (i.e. the active labour force plus those available, but not seeking work and those seeking work, but not available). The latest observations are for the fourth quarter of 2016.

Sous-utilisation du travail en zone euro, selon la BCE © BCE

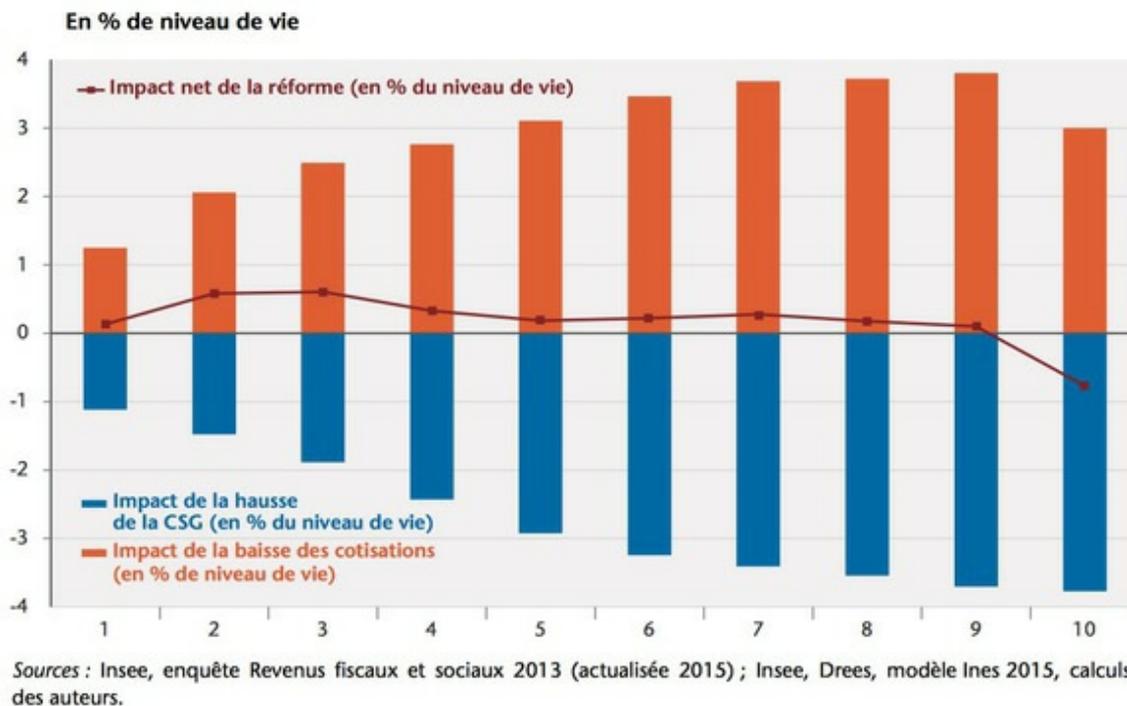
Or la réforme française renforce ce phénomène dans l'Hexagone : [le gouvernement a annoncé qu'il doublerait le chiffre d'affaires permettant de bénéficier du statut d'auto-entrepreneur](#). Il favorise ainsi la substitution de ce statut à fiscalité avantageuse à celui de salarié, augmente la capacité de concurrence entre les deux statuts et conduit donc à mettre les salariés sous pression pour accepter une modération salariale. Parmi les autres mesures favorisant cette faiblesse du marché du travail, on peut également citer la capacité des branches à négocier le nombre maximal de CDD ou les recours au temps partiel.

(1) M. Aglietta, *Capitalisme : les mutations d'un système de pouvoir*, in CEPPII, *L'économie mondiale en 2018*, La Découverte, 2017.

## Des sacrifices nécessaires ?

Enfin, il existe une autre voie de transmission des « réformes » sur la faiblesse des salaires : c'est la productivité. Cette dernière est un élément clé de la formation des salaires. Or si, selon les canons de l'OCDE et du FMI, les réformes des marchés du travail favorisent la productivité, les faits tendent à les démentir. Chaque pays développé connaît depuis trente ans un phénomène de libéralisation de son marché du travail et, parallèlement, une nette chute de la croissance de sa productivité.

Si l'on compare la France et l'Allemagne, selon Eurostat, on constate que l'Hexagone a, en réformant moins, connu une croissance de la productivité réelle du travail par personne supérieure à celle de son voisin entre 2000 et 2010 (+ 7,2 % contre + 6,1 % respectivement). Le phénomène s'inverse légèrement entre 2010 et 2016, avec une croissance de 3,4 % pour la France et de 4 % pour l'Allemagne, mais avec une France qui a connu deux réformes en 2015 et 2016, alors que l'Allemagne ne réformait plus et même introduisait en 2015 un salaire minimum... Ces réformes n'ont donc pas d'effet positif réel sur la productivité. Mieux même, si l'on observe les cas étatsunien et britannique, l'absence de forte réglementation de l'emploi semble avoir encouragé une stagnation, voire une baisse de la productivité. Or, sans dynamique de productivité, les salaires sont fortement contraints. Ce qui conduit à affaiblir la productivité... C'est bien là la logique de la « stagnation séculaire », à laquelle les réformes structurelles semblent apporter un écot notable.



Effet de la suppression des cotisations salariales et de la hausse de la CSG sur les revenus des dix déciles de la population française © OFCE

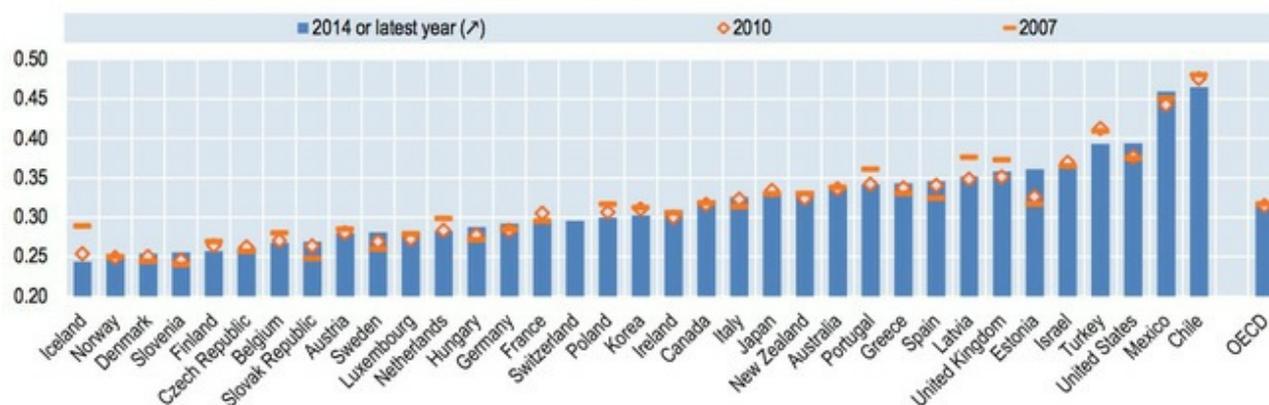
Les « réformes » conduisent donc bien à établir une pression constante, « structurelle », sur les salaires. Et c'est là une donnée avec laquelle les salariés français devront compter à l'avenir, notamment lorsque les effets des mesures gouvernementales de « soutien au pouvoir d'achat » se seront dissipés. Du reste, il est permis de s'interroger sur les effets de la bascule des cotisations vers la CSG sur les salaires en 2018 et 2019. Les employeurs ne seront-ils pas en effet tentés d'utiliser ce gain, organisé par le gouvernement, pour exiger de la modération salariale ?

Mathieu Plane, économiste à l'OFCE, estime que cet effet ne peut être écarté, mais ne peut non plus être démontré avec certitude. Le précédent de la bascule du même type sous le gouvernement Jospin en 1997 ne permet pas réellement de tirer des conclusions certaines. D'autant qu'à l'époque, ces mesures n'étaient pas accompagnées d'un assouplissement du droit du travail et avaient été adoptées dans le cadre d'une croissance plus solide, notamment de la productivité. Il faudra donc observer l'évolution des négociations salariales en 2018, car cette tentation de « faire payer » une part de la revalorisation des rémunérations par l'État pourrait être grande. Ce serait préoccupant, compte tenu de l'affaiblissement à venir de la position des salariés face aux employeurs.

Comme on le constate, les salaires français vont donc durablement être mis sous pression. L'effet de la bascule vers la CSG et de l'exonération de la taxe d'habitation pourrait donc n'être que mineur sur le niveau de vie futur des salariés. Ces éléments ne doivent pas non plus cacher que les réformes tendent à fragiliser les salaires des plus modestes et à creuser les inégalités. C'était le constat fait en octobre 2016 par l'OCDE, qui remarquait que la reprise actuelle se faisait pour la première fois avec un creusement des inégalités (et la France était là plutôt une exception). Du reste, la suppression des cotisations profitera plus aux classes moyennes qu'aux classes les plus fragiles, creusant l'écart entre les deux.

## 1 So far, the economic recovery has not reduced inequality

Gini coefficient of disposable income inequality in 2007 - 14 (or latest year), total population



Note: Income definitions and data years: see Table 1.

### Évolutions des coefficients de Gini dans l'OCDE de 2007 à 2014 © OCDE

Ces sacrifices futurs seront-ils cependant bons pour l'économie française ? Rien n'est moins sûr. Toute la politique économique du gouvernement repose sur cette idée que les salaires français ont trop progressé dans le passé et ont dégradé la compétitivité du pays. Mais, depuis 2010, les salaires français ont augmenté de 9,72 % contre 15,71 % en Allemagne, sans que la compétitivité française ne se redresse réellement face à celle de son voisin, comme le prouve le déficit commercial de biens, toujours immense. Mener une politique de déflation salariale semble une solution très risquée pour un pays comme la France, qui doit monter en gamme, dépend largement de la consommation des ménages et doit faire face à un contexte de forte modération partout ailleurs en Europe.

Il n'est pas certain que la modération salariale permette plus d'investissements : les entreprises françaises investissent déjà beaucoup (mais souvent trop dans l'immobilier) et la modération salariale allemande s'est aussi accompagnée d'une modération de l'investissement. De plus, dans un pays où la consommation soutient la croissance mais a tendance à ralentir, la modération salariale pourrait peser sur l'activité plus que dans l'Allemagne des années 2000. L'effet sur la croissance est donc bien incertain. Les salariés français pourraient alors devoir accepter en vain une modération salariale, ou plutôt travailler pour le roi de Prusse, autrement dit pour une plus forte rémunération du capital, qui est décidément la vraie priorité du gouvernement français.